



Munich Personal RePEc Archive

Gender analysis of the relation “academic career – family/parenthood”

Kirova, Alla

Economic Research Institute at the Bulgarian Academy of Sciences

2014

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/76394/>

MPRA Paper No. 76394, posted 26 Jan 2017 07:02 UTC

ДЖЕНДЪР АНАЛИЗ НА РЕЛАЦИЯТА „АКАДЕМИЧНА КАРИЕРА - СЕМЕЙСТВО/РОДИТЕЛСТВО”

Доц. д-р Алла Кирова,

Институт за икономически изследвания при БАН

В доклада се представят резултатите от анкетното проучване, проведено през 2012-2013 г. в академичните среди в страната в рамките на колективния научноизследователски проект на Института за икономически изследвания при БАН на тема „Висшето образование и науката в България в началото на XXI век”. Анализирани са следните проблемни области: семейно положение на академичните служители; нагласи на жените и мъжете в академичната сфера за отглеждане на деца; условия за съвместяване на професията/научната кариера със семейните задължения, вкл. родителството; оценка на влиянието на анализираната релация върху траекториите и джендър различията при академичното израстване. Изводите от проучването се допълват с анализа на резултатите от европейските джендър изследвания по въпроса “родителство и/или научна кариера”, като се оценява мястото на България в ЕС по третиращите този проблем показатели.

Keywords: *Gender equality; Researchers; Reconciling of work and family life*

Настоящият доклад представя анализите и оценките за баланса „професионален-семеен живот” и за условията за академична кариера в разглеждания аспект на учените и преподавателите жени и мъже на база анкетно проучване, проведено през 2012-2013 г. в институтите на БАН и висшите училища в страната от колектив от авторите от Института за икономически изследвания при БАН в рамките на научноизследователския проект „Висшето образование и науката в България в началото на XXI век”, приключил в края на 2013 г.

В разработения от автора на доклада раздел „Жените и мъжете във висшето образование и науката” са анализирани следните проблемни области, свързани с релацията „академична кариера-семейство/родителство”: семейно положение на академичните служители; нагласи на жените и мъжете в академичната сфера за отглеждане на деца; условия за съвместяване на професията/научната кариера със семейните задължения, вкл. родителството; оценка на влиянието на анализираната релация върху траекториите и джендър различията при академичното израстване.

Проучването на мненията и оценките на учените и преподавателите у нас се допълва с анализ на резултатите от изследванията на Главната Дирекция по научни

изследвания и иновации към ЕК, публикувани в тригодишните доклади под наслов “She figures”, третиращи проблема за джендър равенството в науката и висшето образование, вкл. въпроса “родителство и/или научна кариера”, като се оценява мястото на България в ЕС по съответните показатели.

Разпределението на анкетираните по семейно положение в посоченото анкетно проучване показва липса на съществени различия както по пол, така и по академичните сфери – относителният дял на женените/омъжените лица в общия брой на отговорилите на този въпрос мъже и жени е средно 70% от преподавателите и учените, на неженените/неомъжените – 20%, на разведените – 7%, на овдовелите – 3%. Необходимо е да се отбележи **значителният (близо една трета от анкетираните) относителен дял на лицата без брак, вкл. тези в развод, което позволява с известна условност да се постави въпроса за влиянието на академичната кариера върху нагласите или възможностите на учените и преподавателите за създаване и запазване на семейството.** Разпределени по пол, към тази група се отнасят 26% жени и 28% мъже от съответния брой отговорили на въпроса за семейното положение жени/мъже във висшето образование, и 34% жени и 23% мъже в науката, като броят на разведените жени в БАН е 2.5 пъти по-голям от този във висшите училища при равен такъв при мъжете. **По всяка вероятност „обсебващият” характер на научноизследователската работа и необходимостта от полагане на допълнителни в сравнение с мъжете усилия за „пробиване на стъкления таван” в науката от страна на жените-учени, наред с причини от личен характер оказват негативно влияние върху преодоляването на възникващия конфликт „научна работа-семейство”.**

В свободните отговори на респондентите се открояват две основни причини за **значителния брой учени и преподаватели без брак** - от една страна, **самият характер на работата:** „ученият работи върху своята кариера постоянно, не само в рамките на работното време” (мъж-преподавател, 50-59 г.); „изискват се научни резултати, въпреки че си в отпуск по майчинство” (жена-учен, 50-59 г.) „ненормиран работен ден” (жена-преподавател, 50-59 г.); а от друга страна, **ниското заплащане, главно в науката у нас:** „поради заплащането” (мъж-учен, 30-39 г.); „по финансови причини (заплата)” (жена-учен, 30-39 г.); „мъжете не могат да се занимават с наука, защото не могат да издържат жена и деца” (мъж-учен, 30-39 г.)

Влиянието на научно-преподавателската работа върху **нагласите на жените и мъжете в академичната сфера за отглеждане на деца** проличава от анализа на

посочения от анкетираните техен брой, като регистрираните стойности отчитат идентични тенденции и нагласи в това отношение при жените и мъжете - 71% от общия брой на отговорилите на този въпрос мъже и жени във висшето образование са с едно или две деца, а в науката – 73%. **Въпреки относително добрия резултат, над една трета от преподавателите и учените от различни възрастови групи са с едно дете, което означава нежеланието им да имат повече деца, било поради финансови или професионални причини.** Тук се наблюдават различията между сферите на образованието и науката като цяло и в джендър аспект – жените и мъжете преподаватели с едно дете са разпределени поравно, докато жените-учени с едно дете са 1.5 пъти повече от съответната група мъже в науката. Жените с три деца са изключение и в двете сфери. В същото време 11% от всички мъже преподаватели с деца са с 3 деца. Прави впечатление значително по-високият спрямо жените брой мъже с три деца и главно в сферата на висшето образование. Необходимо е да се подчертае обаче големият дял на неотговорилите на въпроса за броя на децата лица – 27% от мъжете и 21% от жените преподаватели и съответно 22% и 28% от учените мъже/жени. С известна доза условност би могло да се предположи, че съществена част от тях съставляват тези без деца, което означава, че **средно една четвърт от мъжете и жените в академичната общност не регистрират нагласи за създаване на пълноценно семейство.**

От значение за изследване на релацията „академична кариера-семейство” има индикатор, свързан с *възрастта при раждане на първо дете в семейството* – средно 27 години при мъжете и 25 – при жените във висшето образование, и съответно 28 и 27 години в науката. **Получените резултати отговарят на демографската ситуация общо за страната – по данни на НСИ средната възраст на майката при раждане на първо дете през 2012 г. е 26.3 години, както и са видимо по-добри в сравнение с този показател за София (столица), където тя е 29.4 години.**

В пряка връзка с анализиранияте характеристики са отговорите на анкетираните мъже и жени на въпроса за наличието на *условия за съвместяване на професията/кариерата със семейните задължения*. Веднага трябва да се отбележи високата степен на разпознаваемост на анализирания проблем от страна на представителите на академичната сфера мъже и жени, което намира израз в големия дял на отговорилите на трите формиращи този въпрос подтеми – средно 90% от всички респонденти. Наред с това се наблюдава видимо единогласие в оценките както в джендър отношение, така и по сферите на академичната заетост.

**ОЦЕНКА НА УСЛОВИЯТА ЗА СЪВМЕСТЯВАНЕ НА
ПРОФЕСИЯТА/КАРИЕРАТА СЪС СЕМЕЙНИТЕ ЗАДЪЛЖЕНИЯ**
(% от отговорилите мъже/жени)

	Висше образование		Наука	
Условия за съвместяване	Мъже	Жени	Мъже	Жени
1. Налага ли се отлагане на брак или раждане поради академична кариера: <div>Да</div> <div>Не</div>	<div>38</div> <div>62</div>	<div>38</div> <div>62</div>	<div>27</div> <div>73</div>	<div>22</div> <div>78</div>
2. Толерира ли се във вашата институция отсъствието поради ползването на отпуск по майчинство и отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст: <div>Да</div> <div>Не</div>	<div>77</div> <div>23</div>	<div>71</div> <div>29</div>	<div>79</div> <div>21</div>	<div>78</div> <div>22</div>
3. Налага ли се поради кариерни причини отпускът за отглеждане на малко дете да бъде прекъсван преждевременно: <div>Да</div> <div>Не</div>	<div>30</div> <div>70</div>	<div>41</div> <div>59</div>	<div>22</div> <div>78</div>	<div>28</div> <div>72</div>

На запитването, *„налага ли се отлагане на брак или раждане поради академична кариера”*, категорично преобладава отговорът „не”. За разлика от висшето образование обаче, където на това мнение е равен дял от отговорилите на този въпрос мъже/жени, в науката техният дял, освен че е значително по-висок, но и се различава по пол. Все пак **утвърдителният отговор от страна на 38% от жените и мъжете преподаватели и средно 25% от учените от двата пола индикира наличието на определени проблеми в анализираната област с еднаква значимост за мъжете и жените. От респондентите, избрали отговора „да” обаче, се откроява по-големият дял на мъжете в науката – броят им надвишава този на жените с 5%. Анализът на положителните отговори по профили на респондентите показва, че при женените/омъжените преподаватели техният брой при мъжете надвишава този на жените 1 път, при съответната група учени – 1.5 пъти. При неженените/неомъжените преподаватели, отговорили с „да” на зададения въпрос, мъжете са повече от жените 1.1 пъти, а в науката – 1.6 пъти. При разведените – мъжете са с 1.5 пъти повече от жените и в двете сфери. Очевидно мъжете проявяват по-голяма склонност „да жертват” перспективата за създаване на семейство, докато жените – перспективата за кариерния ръст, което е индикатор за наличието на видими джендър различия относно жизнените приоритети на съвременните учени и преподаватели.**

Приблизително еднакъв брой жени и мъже преподаватели и учени с едно дете отговарят положително на този въпрос, като това е характерно за всички възрастови групи, което означава, че те така и не са се решили да имат второ дете. Отговорилите „да” мъже с две деца са 1.3 пъти повече от жените-преподаватели и 2 пъти повече от жените-учени. Явно **решението за второ дете се взема по-трудно от мъжете, отколкото от жените в академичните среди.** Любопитно е, че неотговорилите на въпроса за броя на децата (евентуално тези без деца) се характеризират с почти еднакъв брой отговори „да” и „не” при мъжете и жените във висшето образование и с преобладаващия брой отговори „не” при двата пола в науката.

При отговора на въпроса, *„толерира ли се във вашата институция отсъствието поради ползването на отпуск по майчинство и отпуск за отглеждане на дете до двегодишна възраст”*, се наблюдава още по-високата степен на единомислие при мъжете и жените във висшето образование и науката – 77% от мъжете и 71% от жените преподаватели и съответно 79% и 78% учени отговарят положително на този въпрос. В групата на женените/омъжените преподаватели и учени, повечето от които имат личен опит в решаването на този проблем, както и сред

тези с едно и две деца не са отчетени съществени разминавания в положителните отговори при двата пола. Интересен факт е, че 100% от жените-преподаватели с 3 деца отговарят утвърдително на този въпрос (но само 50% от същата група жени-учени), както и отричат необходимостта от отлагане на брак и раждане поради академична кариера. Последното е характерно и за мнението на 100% от жените-учени с три деца.

Свободните отговори на респондентите отразяват преобладаващото удовлетворение от условията и възможностите за съвместяване на академичния и семейния живот: „толерира се съвместяване с външни преподавателски ангажименти” (мъж-преподавател, 50-59 г.); „висшите училища са сред много малкото предприятия, които толерират развитието на семейството” (мъж-преподавател, 40-49 г.); „има условия за съвместяване” (жена-преподавател, 50-59 г.); „не се пречи на отпуска за дете” (жена-преподавател, 40-49 г.); „особено са подходящи условията за жени учени” (жена-учен); „БАН е най-толерантната институция в България към семейните задължения на служителите” (жена-учен, 30-39 г.); „спецификата на научната работа позволява по-гъвкаво разпределение на времето и усилията” (жена-учен, 60-65 г.); „условията като цяло са налице” (жена-преподавател, 40-49 г.).

Срещат се и по-сдържани мнения, че „отпускът по майчинство нито се толерира, нито се санкционира” (жена-преподавател, над 65 г.) или че „е нужна подкрепа от семейството и колегите” (жена-преподавател, 60-65 г.), както и че „се налага съдействие от институцията при понижена работоспособност поради семейни проблеми” (мъж-преподавател, 30-39 г.).

Изтъква се проблемът за по-трудните условия в анализирания контекст в частните университети: „трудно се съчетават политиките на държавата, например за раждаемостта с тези на университетите, особено на частните такива” (жена-преподавател, 60-65 г.).

Последният въпрос, свързан с условията за постигане на баланса „работа-семейство”, третира проблема, **„налага ли се поради кариерни причини отпускът за отглеждане на малко дете да бъде прекъсван преждевременно”**. Сред еднакъв брой отговорили в двете академични сфери се наблюдават известни джендър различия: пряко „засегнатите” от решаването на този проблем жени се характеризират с по-голям дял на изразилите положително мнение – 41% от жените-преподаватели (спрямо 30% от мъжете) и 28% от жените-учени (спрямо 22% от мъжете). **По-високите стойности на утвърдителните отговори при двата пола в сферата на висшето образование очевидно се дължат на спецификата на преподавателската работа, предполагаща**

аудиторната заетост като необходим критерий за кариерното израстване, докато научноизследователската работа позволява по-голяма гъвкавост и възможности за дистанционна заетост.

Анализът на положителните отговори по профила „брой деца” показва, че както във висшето образование, така и в науката най-големият брой жени, сблъскали се с избора да прекъснат отпуска за отглеждане на малко дете, са тези с едно дете, докато 100% от жените-учени и преподаватели с три деца отричат подобна необходимост.

В свободните отговори на въпроса за преждевременното прекъсване на отпуска категорично преобладава мнението за индивидуалния характер на този проблем, а не за наличието на институционални пречки и бариери: „това е въпрос на индивидуално решение на преподавателя” (мъж-преподавател, над 65 г.); „това е въпрос на личен избор и амбиция” (жена-преподавател, 40-49 г.); „строго индивидуално е!” (жена-преподавател, 60-65 г.); „всичко е въпрос на организация и индивидуални възможности” (жена-преподавател, 60-65 г.); „въпрос на личен избор” (жена-преподавател, 40-49 г.); „зависи от собствените амбиции и целите, които си е поставил ученият” (жена-учен, 50-59 г.); „не става дума за конюнктурни институционални пречки, а за условия на конкуренция” (жена-учен, 30-39 г.).

Някои посочват, че предсрочното прекратяване на отпуска се налага само „понякога” (жена-преподавател, 60-65 г.), както и че „всяко отлагане е и по финансови причини” (жена-учен, 30-39 г.).

Интересно е, че изразените в свободните отговори мнения по анализирания въпрос принадлежат главно на жените от по-високите възрастови групи, които не са засегнати пряко от необходимостта от решаването на подобен проблем в съвременните условия. **По-младите жени с малки деца не проявяват видима чувствителност към тази тема.**

Направеният анализ на мненията на учените и преподавателите от двата пола не показва наличието на съществени проблеми както от институционален, така и от личен характер по въпроса за предлаганите условия за съвместяването на семейния и академичния живот.

С цел оценка на *влиянието на анализираната релация върху траекториите и джандър различията при академичното израстване* е извършен анализът на разпределението на мъжете и жените преподаватели и учени по академични длъжности, като в този аспект фокусът е върху стартовите позиции на академичната кариера.

Сферата на науката се характеризира с бавни темпове на напредък на академичната кариера на жените и мъжете изследователи. Изчисленията показват, че във възрастовата група 30-39 г. жените-асистенти са 1.8 пъти повече от мъжете, както и във възрастовата група 40-49 г. те са 4 пъти повече от мъжете. При академичната длъжност главен асистент жените са 58% от всички жени в съответната група на възраст 30-39 г. спрямо 43% от мъжете. Въпреки отчетения по-неблагоприятен „старт“ на академичната кариера на жените в сферата на научните изследвания, което се дължи преди всичко на присъщите за тази възраст семейни ангажименти, забавеното израстване в длъжност е характерно и за двата пола. Това се доказва от значителния дял на мъжете и жените **главни асистенти** и във възрастовите групи 40-49 и дори 50-59 г. – те са съответно 55% за мъжете и 39% за жените от общия брой главни асистенти мъже/жени общо за двете посочени възрастови групи. Трябва да се подчертае обаче фактът, че **регистрираният значително по-нисък дял на жените-главни асистенти в общия им брой в сравнение с този на мъжете в „зрялата“ с оглед на развитието им като учени възраст отразява явно по-изявената активност на жените и стремежа им да преодолеят породеното от семейните ангажименти (отглеждането на малки деца) забавяне в напредъка на тяхната академична кариера.** Това определено изисква по-висока интензивност на работата им и влагане на допълнителни усилия. Без извършване на по-задълбочено изследване обаче е трудно да се определят причините за видимата пасивност на съответната група мъже.

Във **висшето образование** ситуацията в някои отношения е по-различна от тази в науката, но като цяло **бавното кариерно развитие е характерен белег и на дадената академична сфера, което определя този проблем като централен общо за системата на науката и образованието.**

За разлика от сферата на науката, мъжете-асистенти на възраст 30-39 г. са 1.3 пъти повече от жените в сферата на висшето образование, което означава по-високите амбиции от страна на младите жени относно защита на дисертационен труд в „традиционната“ за тази цел възраст. В същото време във възрастовата група 40-49 г. броят на жените-асистенти надвишава този на мъжете 4 пъти, което е индикатор за високата им аудиторна натовареност и третирането им в качеството на „работни пчелички“ и като следствие от това – невъзможността на отложилите най-вероятно по семейни причини старта в кариерата да отделят достатъчно време за защита и академично израстване. В съответствие с посочените тенденции жените-**главни асистенти** на възраст 30-39 г. са повече от мъжете – 52% спрямо 49% от общия брой

главни асистенти жени/мъже, докато във възрастовите групи 40-49 и 50-59 г. тези стойности са в полза на мъжете – съответно 47% от мъжете и 41% от жените главни асистенти, като двама мъже и една жена са на същата длъжност на възраст 60-65 г. Тези резултати отново констатира **твърде бавните темпове на израстване в академичната кариера, характерни и за двата пола, но с по-лош показател за жените във висшето образование в сравнение със сферата на науката.**

Трябва да се отбележи, че жените в академичните среди не се чувстват ошетени с оглед на установените прояви на джендър неравнопоставеността, не осъзнават наличието на съответни проблеми, третират ги като лично свои, а не като изградени джендър бариери, както и приемат установеното *status quo*, неизискващо според тях загриженост от страна на колегията или обществото.

На въпроса, **„бихте ли се разделили с преподавателската/научната работа” обаче, академичните служители от двете сфери и от двата пола категорично отговарят „не”** – това са средно 82% от мъжете и от жените както във висшето образование, така и в науката. Основният изтъкван аргумент за тази нагласа се състои в посочената от тях обща удовлетвореност от работата – средно 97.5% от мъжете и 94.5% от жените в двете академични сфери застъпват това мнение, въпреки че близо половината от мъжете (45%) и от жените (52%) преподаватели и значително повече (съответно 71 и 66%) от мъжете и жените в науката не са удовлетворени от своето трудово възнаграждение. **Явно нематериалните стимули, условията на труд и работното време, както и възможностите да упражняват допълнителна работа и да поддържат баланса между служебните и семейните ангажименти надделяват при определянето на степента на удовлетвореност от и лоялността към избраната професионална кариера.**

Изводите от представеното анкетно проучване не се различават съществено от **информацията за България по анализираната тема, представена в съответните европейски изследвания и доклади.** За отбелязване е, че според резултатите от европейското проучване на възможностите за кариерното развитие на жените в науката и технологиите, 52% от заетите в тези сфери жени и 44% от всички заети в тези сфери жени и мъже поставят проблема за условията, осигуряващи постигането на баланс „работа-семејство” на трето място сред петте критерия за привлекателни условия за работа спрямо 40% от общия брой заети лица в Европа (Women in science and technology..., 2009, p. 16).

В последния доклад “She figures” се полага началото на изследване на проблема **“родителство и/или научна кариера”** с включване на един **нов индикатор**, третиращ въпроса за съвместяването на професионалния и семейния живот на жените и мъжете изследователи (съгласно използваната методология, понятието „изследовател” включва преподавателите в системата на висшето образование и учените в научноизследователските институции в различни икономически сектори). Данните за европейските страни отразяват по-високи в сравнение с цялото работещо население нагласи на тази група, включваща и двата пола, да имат деца, което е следствие от анализа на информацията за **относителния дял на родителите на деца до 15-годишна възраст в общия брой, от една страна, изследователи, и от друга страна, заети лица в Европа** (She figures, 2012, p. 99). Позитивният характер на получените резултати поставя обаче въпроса за необходимостта от прилагането на целеви политики за подкрепа на жените-майки в науката с оглед предотвратяването на забавяне на академичната им кариера вследствие майчинството и други семейни ангажименти. **В този контекст налице е явлението „стена на майчинството” (“maternal wall”),** създаваща многофакторни ограничителни бариери за жени-изследователи със семейни ангажименти, които в по-висока степен от мъжете са засегнати от негативното влияние на този проблем върху насоките и темповете на научното им развитие и израстване. Това оказва влияние върху по-ниската професионална мобилност на жените-изследователи в Европа в сравнение с мъжете, което се възприема като възможно обяснение за запазването на джендър различията в научноизследователската дейност.

Необходимо е да се отбележи, че посоченият индикатор, третиращ релацията между родителството и научната кариера, не регистрира наличието на съществени джендър различия и бариери у нас: въпреки предпоследното място между Румъния и Литва, което заема България по показателя относителен дял на жените и мъжете изследователи с деца под 15-годишна възраст през 2010 г. (съответно над 30 и над 20%), техният брой е по-голям в сравнение с този на работещите родители като цяло и при двата пола (She figures, 2012, p. 100). **Ниският дял на изследователите с деца е по-скоро следствие от общата демографска ситуация в страната, както и от застаряването на академичните служители, отколкото от проблемите, възникващи в резултат от необходимостта от поддържане на баланса «професионален/семеен живот».**

С цел оценка на равните възможности на жените и мъжете за израстване и изяви в научноизследователската дейност, в доклада She figures -2012 се въвежда **още един**

нов индикатор – изследователска мобилност (съгласно използваната методология, понятието „мобилност” означава професионално пътуване зад граница за период най-малко 3 месеца през последните 3 години). През периода 2006-2009 г. средно за ЕС жените-изследователи се характеризират с по-ниска мобилност от мъжете. България обаче се реализира твърде добре по този показател, като представлява едно от двете изключения: наред с Ирландия, където мобилността на жените надвишава с 5 пункта тази на мъжете, у нас тя е равна за двата пола – **относителните дялове на мобилните изследователи жени и мъже са 50 на 50 в България, докато средно в ЕС-27 съотношението е 65 : 35 в полза на мъжете** (She figures, 2012, p. 43). За сравнение съответната информация за европейските държави през анализирания период е с твърде широк диапазон - от 7 пункта в полза на мъжете във Финландия до 0% мобилност при жените-изследователи в Латвия. Вероятно **въпросът за съвместяването на професионалния и личния/семеен живот не представлява сериозен проблем за изследователите жени и мъже в България, като данните за тяхната изследователска мобилност са очевиден индикатор за наличието на равни възможности на двата пола относно шансовете им за реализиране в Европейското и световното изследователско пространство.**

Въпреки изведените позитивни оценки обаче, представените в резултат от проучването на мненията на учените и преподавателите жени и мъже проблемни области в анализирания контекст, както вече беше посочено, изискват предприемане на съответните мерки за подобряването на условията и темповете на израстване на академичните служители със семейни задължения. Успоредно с това, **извършената оценка на степента на отчитане на анализирания европейски политики и мерки за постигане на равнопоставеността на жените и мъжете в академичната сфера в нормативната, институционалната и академичната практика в България показва известно подценяване на този въпрос.** Така например, разработената в контекста на членството на България в ЕС Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете (2009 – 2015 г.) и ежегодните Национални планове за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете, които имат за цел подпомагане провеждането на единна политика за равнопоставеност между жените и мъжете, повишаване информираността за равенството между половете и преодоляване на свързаните с това стереотипи, имат общ характер за всички институции в различни сфери на социално-икономическия живот. Предлагащите в тях мерки са насочени към разработване и прилагане на единен национален механизъм за равенство между жените

и мъжете. В приеманите Национални планове за действие, резултат от съвместна работа на МТСП и консултативния Национален съвет по равнопоставеността на жените и мъжете към МС, участващ в определянето на приоритетните области за действие през всяка година, **липсват конкретни такива по отношение на работещите в сферите на висшето образование и науката.** Въпреки специалното внимание, отделено в Националния план за 2013 г. върху изпълнението на мерките за съвместяване на професионалния и семейния живот на мъжете и жените, което безусловно има принципно отношение към служителите в академичните институции, в тях не се отчитат конкретните специфики на научно-преподавателската работа, ангажираността и нестандартното работно време на заетите в сферите на науката и висшето образование. Тези констатации предопределят **необходимостта от предприемане на съответни действия, насочени към повишаване на чувствителността към проблема за джендър баланса във висшето образование и науката, както и дефинирането и преодоляването на все още съществуващите джендър различия в академичните среди,** вкл. тези, породени от семейните задължения и родителството.

До този извод води и изтъкнатата в представените по-горе мнения на анкетираните мъже и жени **толерантност от страна на работодателите в академичната сфера** по отношение на служителите със семейни задължения. Без да са посочени някои реално предприемани мерки за тяхното подпомагане обаче, тя би могла да се определи по-скоро като морална подкрепа и липса на пречки чрез спазване на съответните законови разпоредби. Това безусловно не е малко, но недостатъчно постижение с оглед както на редица сериозни демографски проблеми в страната, засягащи всички млади хора, семейни и желаещи да създадат семейство, така и на специфични проблеми на младите академични служители у нас. Тук би следвало да се посочат високото равнище на младежката безработица; тежката демографска ситуация; недостатъчното финансиране на сферите на висшето образование и науката, рефлектиращо в ниското заплащане на академичните служители, особено на нехабилитираните, респ. младите; недостатъчният брой места в детските ясли и градини, главно в големите градове, където са съсредоточени висшите училища и научните институции, което наред с друго, води до необходимостта младите учени и преподаватели да живеят под наем, при това дълги години вследствие забавената във времето академична кариера и при твърде скромното трудово възнаграждение; повишаването на пенсионната възраст, ограничаваща помощта от страна на бабите и дядовците; изискването за защита на дисертационен

труд в рамките на три години от постъпването на работа на новоназначените асистенти (млади хора във възрастта за раждане или с малки деца), неспазването на което предвижда освобождаването им от работа, и други.

Затова е необходимо, от една страна, повишаването на степента на корпоративната социална отговорност на академичните институции, а от друга, преодоляването на информационен дефицит относно както проявите на джендър неравнопоставеността, така и прилаганите в европейските държави политики за подкрепа на академичните служители жени и мъже със семейни задължения.

ЛИТЕРАТУРА

1. She Figures 2012 - Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013.
2. Women in science and technology. Creating sustainable careers. EC, Luxembourg: OOEPC, 2009.
3. <http://www.nsi.bg>

GENDER ANALYSIS OF THE RELATION “ACADEMIC CAREER – FAMILY/PARENTHOOD”

The paper presents the results of the inquiry carried out during 2012-2013 among academic researchers in Bulgaria within the research project “Higher Education and Science in Bulgaria at the beginning of the XXI century” at the Economic Research Institute of the BAS. The following problem areas are analysed: family status of the academics; gender inclinations for child care; conditions for reconciling of scientific career with family engagements and parenthood; estimation of the influence of the analysed relation over the trajectories and gender differences in academic career. The due conclusions are filled out with the analysis of the European gender reports in the field of “parenthood and/or research career”. As a result the place of Bulgaria among EU-countries with a view to the relevant indicators is estimated.

СПРАВКА ЗА АВТОРА

Доцент, доктор по икономика Алла Кирова от 1982 г. е член на екипа на Института за икономически изследвания при БАН, секция “Макроикономика”. Има над 70 публикации, в т.ч. участие в 10 колективни монографии и 2 самостоятелни книги в следните области: социална реформа; инфлация и преразпределение на доходите; защита на потребителите; семейна политика; социални аспекти на данъчната политика; социално-икономически въздействия и ефекти на икономиката в сянка; социална закрила на децата и майките; джендър

равнопоставеност; история и развитие на икономическата теория; теория за човешкия капитал. Участвала е в редица научно-изследователски и приложни проекти, финансирани от държавни и неправителствени институции и от международни програми. Дългогодишен преподавател по дисциплина “История на икономическите учения”.